

Kerala Gazette No. 44 dated 6th November 2007.

PART II



കേരള നിയമസഭാ സെക്രട്ടേറിയറ്റ്

വിജ്ഞാപനം

നമ്പർ 1665/ലെജിൻ-2/2007/ലെജി.

തിരുവനന്തപുരം, 2007 നവംബർ 6.

കേരള നിയമസഭയുടെ നടപടിക്രമവും കാര്യനിർവ്വഹണവും സംബന്ധിച്ച ചട്ടങ്ങളുടെ 69-ാം ചട്ടപ്രകാരം, 2007-ലെ കേരള കടകളും വാണിജ്യ സ്ഥാപനങ്ങളും (ഭേദഗതി) ബിൽ, ഉദ്ദേശകാരണങ്ങളുടെ വിവരണത്തോടും ധനകാര്യ മെമ്മോറാണ്ടോടും, ഏൽപ്പിച്ചുകൊടുക്കപ്പെട്ട നിയമ നിർമ്മാണാധികാരം സംബന്ധിച്ച മെമ്മോറാണ്ടോടുംകൂടി പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തുന്നു.

ഡോ. എൻ. കെ. ജയകുമാർ,
സെക്രട്ടറി.

2007-ലെ കേരള കടകളും വാണിജ്യ സ്ഥാപനങ്ങളും (ഭേദഗതി) ബിൽ

1960-ലെ കേരള കടകളും വാണിജ്യ സ്ഥാപനങ്ങളും ആക്റ്റ്
വീും ഭേദഗതി ചെയ്യുന്നതിനുള്ള

ഒരു

ബിൽ

പീഠിക.—1960-ലെ കേരള കടകളും വാണിജ്യ സ്ഥാപനങ്ങളും ആക്റ്റ് താഴെ പറയുന്ന ആവശ്യങ്ങൾക്കായി വീും ഭേദഗതി ചെയ്യുന്നത് യുക്തമായിരിക്കുകയാൽ;

ഭാരത റിപ്പബ്ലിക്കിന്റെ അൻപത്തൊന്നാം സംവത്സരത്തിൽ താഴെ പറയും പ്രകാരം നിയമമുറക്കുന്നു.

1. ചുരുക്കപ്പേരും പ്രാരംഭവും.—(1) ഈ ആക്റ്റിന് 2007-ലെ കേരള കടകളും വാണിജ്യ സ്ഥാപനങ്ങളും (ഭേദഗതി) ആക്റ്റ് എന്ന് പേര് പറയാം.

(2) ഇത് ഉടൻതന്നെ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതാണ്.

2. Vഎ എന്ന പുതിയ അദ്ധ്യായം ചേർക്കൽ.—1960-ലെ കേരള കടകളും വാണിജ്യ സ്ഥാപനങ്ങളും ആക്റ്റിൽ (1960-ലെ 34) V-ാം അദ്ധ്യായത്തിനുശേഷം താഴെപ്പറയുന്ന അദ്ധ്യായം ചേർക്കേതാണ്, അതായത്:—

“അദ്ധ്യായം Vഎ

ലൈംഗിക പീഡനത്തിനെതിരെയുള്ള കരുതൽ നടപടി

20 എ. നിർവ്വചനങ്ങൾ.—ഈ അദ്ധ്യായത്തിന്റെ ആവശ്യത്തിലേക്കായി,—

(എ) “സഹ-ബാലതൊഴിലാളി” എന്നാൽ, ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തിലോ അല്ലെങ്കിൽ അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ടോ പൂർണ്ണമായും അല്ലെങ്കിൽ പ്രധാനമായും തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നതും പതിനെട്ട് വയസ്സ് പൂർത്തിയാകാത്തതുമായ ഒരാൾ എന്നർത്ഥമാകുന്നതും അതിൽ ഒരു അപ്രന്റീസ് ഉൾപ്പെടുന്നതുമാകുന്നു.

(ബി) “ലൈംഗിക പീഡനം” എന്നാൽ ഒരു സ്ത്രീ തൊഴിലാളിയുടേയോ ഒരു സ്ത്രീ തൊഴിലുടമയുടേയോ ഒരു സഹ-ബാലതൊഴിലാളിയുടേയോ നേരേയുള്ള ലൈംഗിക പീഡനം എന്നർത്ഥമാകുന്നതും അതിൽ,—

- (i) ശാരീരിക സമ്പർക്കവും ലൈംഗിക ബന്ധത്തിനുള്ള ശ്രമങ്ങളും;
- (ii) ലൈംഗിക അനുകൂലതയ്ക്കുവേണ്ടിയുള്ള ആവശ്യപ്പെടലോ അഭ്യർത്ഥനയോ ;
- (iii) ലൈംഗികമായുള്ള അഭിപ്രായങ്ങൾ ;
- (iv) അശ്ലീല ചിത്രം കാണിക്കുക ;
- (v) ലൈംഗികസ്വഭാവത്തോടുകൂടിയ മറ്റേതെങ്കിലും അനഭിമതമായ ശാരീരികമോ, വാങ്മുലമോ അല്ലാതെയോ ഉള്ള പെരുമാറ്റം,—

എന്നിവപോലെയുള്ള അനഭിമതമായ ലൈംഗികാധിഷ്ഠിത പെരുമാറ്റം ഉൾപ്പെടുന്നതുകൊണ്ടു.

20 ബി. ലൈംഗിക പീഡനത്തിനെതിരെയുള്ള കരുതൽ നടപടികൾ.—(1) ഒരു സ്ഥാപനത്തിലെ തൊഴിലുടമയോ ഉത്തരവാദിത്വമുള്ള മറ്റ് ആളുകളോ ലൈംഗിക പീഡന പ്രവർത്തികൾ നടക്കുന്നത് തടയുന്നതിനും അല്ലെങ്കിൽ അവയിൽനിന്നും പിൻതിരിപ്പിക്കുന്നതിനും, കൂടാതെ,—

(എ) ജോലി സ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗിക പീഡനം പ്രകടമായി നിരോധിക്കുകയും അത് ഉചിതമായ എല്ലാ മാർഗ്ഗങ്ങളിലൂടെയും വിജ്ഞാപനം ചെയ്യുകയും പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തുകയും പ്രചരിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിനും ;

(ബി) ജോലി സ്ഥലത്ത് ജോലിയെ സംബന്ധിച്ച യോജ്യമായ തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥകളും വിശ്രമവും ആരോഗ്യവും, ശുചിത്വവും വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നതിനും സ്ത്രീ തൊഴിലാളിക്കോ സ്ത്രീ തൊഴിലുടമയ്ക്കോ അല്ലെങ്കിൽ ഒരു സഹ-ബാല തൊഴിലാളിക്കോ എതിരെ പ്രതികൂലമായ യാതൊരു സാഹചര്യവും ഇല്ലെന്ന് വീും ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനും, അത്തരത്തിലുള്ള യാതൊരു തൊഴിലാളിക്കും, അവന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് അവനോ അല്ലെങ്കിൽ അവൾക്കോ പ്രതികൂല സാഹചര്യങ്ങളിലകപ്പെട്ടുവെന്ന് വിശ്വസിക്കാൻ ന്യായമായ ഒരു കാരണവും ഉാകുവാൻ പാടില്ലായെന്നും;

ഇത്തരത്തിലുള്ള ലൈംഗിക പീഡനം സംബന്ധിച്ച പ്രവർത്തികൾ തീർപ്പാക്കുന്നതിനും, ഒത്തുതീർക്കുന്നതിനും അല്ലെങ്കിൽ പ്രോസിക്യൂഷനും ആവശ്യമായ എല്ലാ നടപടികളും വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നതിനും,—□

(2) ലൈംഗിക പീഡനം നടത്തുന്നത് ഇൻഡ്യൻ ശിക്ഷാ നിയമ സംഹിത പ്രകാരമോ മറ്റ് ഏതെങ്കിലും നിയമപ്രകാരമോ ഉള്ള ഒരു പ്രത്യേക കുറ്റമാകുന്നിടത്ത് തൊഴിലുടമ, തക്കതായ അധികാരസ്ഥാനത്തിന് ഒരു പരാതി നൽകിക്കൊണ്ട് പീഡനത്തിനിരയായ ആൾക്കോ സാക്ഷിക്കോ എതിരായി വിവേചനം കാണിക്കുകയില്ലെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനായി, നിയമാനുസൃതമായ നടപടി ആരംഭിക്കേണ്ടതാണ്. ലൈംഗിക പീഡനത്തിനിരയായ ആൾക്ക് ലൈംഗിക പീഡനം നടത്തിയ ആളുടെയോ അല്ലെങ്കിൽ അവന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെതന്നെയോ സ്ഥലംമാറ്റത്തിനായി ആവശ്യപ്പെടുന്നതിനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം ഉായിരിക്കുന്നതാണ്.

(3) (2)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം എടുക്കാവുന്ന ഏതൊരു നടപടിക്കും ഭംഗം വരാതെ, തൊഴിലുടമ ലൈംഗിക പീഡനം നടത്തിയ ആൾക്കെതിരെ തൊഴിലിലുള്ള സ്വഭാവദുഷ്ടത്തിന് ഉചിതമായ അച്ചടക്ക നടപടി ആരംഭിക്കേണ്ടതാണ്.

(4) മുൻപറഞ്ഞ ഉപവകുപ്പുകളിൽ എന്തുതന്നെ അടങ്ങിയിരുന്നാലും, ലൈംഗിക പീഡനത്തിനിരയായ ഓരോ ആൾക്കും ഒരു ലൈംഗിക പീഡനമായി ആരോപിക്കപ്പെട്ട പ്രവൃത്തി, ഏതെങ്കിലും നിയമത്തിൻകീഴിലുള്ള ഒരു കുറ്റമാണെങ്കിലും അല്ലെങ്കിലും (5)-ാം ഉപവകുപ്പുപ്രകാരമുള്ള ആവശ്യത്തിലേക്കായി രൂപീകരിച്ച പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി മുൻപാകെ ഒരു പരാതി ബോധിപ്പിക്കുന്നതിന്, തൊഴിലുടമ ഒരു വസരം നൽകേണ്ടതാണ്. □

(5) ഓരോ ജില്ലയ്ക്കുംവേണ്ടി നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള രീതിയിൽ ഒരു പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കേണ്ടതും അത് ഒരു ജില്ലാ ലേബർ ഓഫീസറുടെ പദവിയിൽ കുറയാത്ത സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ ഉദ്യോഗത്തിലുള്ള ഒരു വനിതാ ഉദ്യോഗസ്ഥയുടെ കീഴിൽ ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

(6) 5-ാം ഉപവകുപ്പുപ്രകാരം രൂപീകരിച്ചിട്ടുള്ള ഓരോ കമ്മിറ്റിയിലും അതിന്റെ ആകെ അംഗസംഖ്യയുടെ പകുതിയിൽ കുറയാത്ത വനിതാ അംഗങ്ങളും സർക്കാരിതര സംഘടനയിലെയോ അല്ലെങ്കിൽ സമാന സംഘടനയിലെയോ ലൈംഗിക പീഡന പ്രശ്നങ്ങളുമായി പരിചിതരായിട്ടുള്ള അംഗങ്ങളുംകൂടി അടങ്ങിയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

(7) ഓരോ കമ്മിറ്റിയും പ്രശ്നത്തിന്റെ രഹസ്യ സ്വഭാവം സൂക്ഷിക്കുന്നത് ഉറപ്പു വരുത്തേയും നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന പ്രകാരമുള്ള അങ്ങനെയുള്ള രീതിയിലും അങ്ങനെയുള്ള ഫാരത്തിലും ഒരു വാർഷിക റിപ്പോർട്ട് സർക്കാരിന് നൽകേണ്ടതാണ്.

(8) ഒരു സ്ഥാപനത്തിലെ ഓരോ തൊഴിലുടമയും, ഏതെങ്കിലും സ്ത്രീ തൊഴിലാളിക്കോ ഒരു സ്ത്രീ തൊഴിലുടമയ്ക്കോ ഒരു സഹ-ബാല തൊഴിലാളിക്കോ എതിരെയുള്ള ലൈംഗിക പീഡനം സംബന്ധിച്ച ഏതെങ്കിലും പ്രശ്നം തൊഴിലാളി-തൊഴിലുടമ യോഗങ്ങളിലും മറ്റേതെങ്കിലും അനുയോജ്യമായ ഫോറത്തിലും ചർച്ച ചെയ്യുന്നതിനായി ഉന്നയിക്കുന്നതിന് അനുവദിക്കേണ്ടതാണ്.

(9) സ്ഥാപനത്തിന് പുറത്തുള്ള ഏതെങ്കിലും ആളിന്റെ പ്രവൃത്തിയുടെ ഫലമായി ലൈംഗിക പീഡനം നടന്നിട്ടുള്ളിടത്ത് തൊഴിലുടമയോ ചാർജ്ജുള്ള ആളോ കരുതൽ നടപടി എടുക്കേണ്ടതും പീഡനത്തിനിരയായ ആളെ സഹായിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായതും ഉത്തരവാദിപ്പെട്ടതുമായ എല്ലാ നടപടികളും എടുക്കേണ്ടതാണ്.”.

ഉദ്ദേശകാരണങ്ങളുടെ വിവരണം

ബഹുമാനപ്പെട്ട ഭാരത സുപ്രീം കോടതി അതിന്റെ 1997 ആഗസ്റ്റ് 13-ാം തീയതിയിലെ 1992-ലെ 66670-ാം നമ്പർ റിട്ട് ഹർജിയിലുള്ള (ക്രിമിനൽ) (ആദ്യ വിചാരണാധികാരം) വിധിന്യായത്തിൽ ജോലിസ്ഥലങ്ങളിൽ ലൈംഗിക പീഡനം എന്നാൽ എന്താണെന്ന് നിർവ്വചിച്ചിട്ടുള്ളതും അങ്ങനെയുള്ള പീഡനം തടയുന്നതിന് ചില മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ

വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുകയും ചെയ്തിട്ടു്. ഭാരതത്തിന്റെ ഭരണഘടനയുടെ 14-ാം അനുച്ഛേദത്തിൻകീഴിൽ, ജോലിചെയ്യുന്ന വനിതകൾക്കുള്ള ലിംഗാടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള അവകാശം സംരക്ഷിക്കുന്നതിനും നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുംവേി ഒരു നിയമനിർമ്മാണം നടത്തുന്നതുവരെ ജോലിസ്ഥലങ്ങളിലും മറ്റു സ്ഥാപനങ്ങളിലും ഈ മാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശങ്ങൾ കൃത്യമായി പാലിക്കണമെന്ന് ബഹുമാനപ്പെട്ട സുപ്രീംകോടതി നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടു്.

2. ജോലിചെയ്യുന്ന സ്ത്രീകളുടെ കാര്യത്തിലെന്നപോലെതന്നെ, ഹോട്ടലുകളും റെസ്റ്റോറന്റുകളും ഉൾപ്പെടെയുള്ള കടകളിലും സ്ഥാപനങ്ങളിലും തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന കുട്ടികളും ലൈംഗികമായി പീഡിപ്പിക്കപ്പെടുന്നു എന്ന് സർക്കാരിന്റെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടിട്ടു്.

3. അതിനാൽ, 1960-ലെ കേരള കടകളും വാണിജ്യ സ്ഥാപനങ്ങളും ആക്ട് ഭേദഗതി ചെയ്തുകൊണ്ട് സ്ത്രീ തൊഴിലുടമയേയും തൊഴിലെടുക്കുന്ന കുട്ടികളേയും ഉൾപ്പെടെ ജോലിചെയ്യുന്ന വനിതകൾക്കിടയിൽ ഉാകുന്ന ലൈംഗിക പീഡനങ്ങൾ തടയുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾക്കുടി ഉൾപ്പെടുത്താൻ സർക്കാർ തീരുമാനിച്ചിരിക്കുന്നു.

4. മേൽപ്പറഞ്ഞ ലക്ഷ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിന് ഉദ്ദേശിച്ചുകൊള്ളുതാണ് ഈ ബിൽ.

ധനകാര്യ മെമ്മോറാറം

ഈ ബിൽ നിയമമാക്കുകയും പ്രാബല്യത്തിൽ കൊുവരികയും ചെയ്താൽ സംസ്ഥാന സഞ്ചിത നിധിയിൽനിന്നും യാതൊരു ചെലവും ഉാകുന്നതല്ല.

ഏൽപ്പിച്ചുകൊടുത്ത നിയമനിർമ്മാണാധികാരം സംബന്ധിച്ച മെമ്മോറാറം

1. ഓരോ ജില്ലയിലും നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള രീതിയിൽ ഒരു പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കുവാൻ സർക്കാരിനെ അധികാരപ്പെടുത്തുവാൻ ബില്ലിലെ (2)-ാം ഖണ്ഡം മുഖേന ചേർക്കാനുദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള 20 ബി വകുപ്പിലെ (5)-ാം ഉപവകുപ്പുകൊുദ്ദേശിക്കുന്നു.

2. ഏത് സംഗതികളെ സംബന്ധിച്ചാണ് ചട്ടങ്ങളാക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ വിജ്ഞാപനങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കുകയോ ചെയ്യാവുന്നത് അവ നടപടിക്രമം സംബന്ധിച്ച കാര്യങ്ങളോ അല്ലെങ്കിൽ സാധാരണമോ ഭരണപരമോ ആയ സ്വഭാവത്തോടുകൂടിയതാണ്. കൂടാതെ, ചട്ടങ്ങൾ അവ ഉാക്കിയതിനുശേഷം, നിയമസഭയുടെ സൂക്ഷ്മ പരിശോധനയ്ക്ക് വിധേയവുമാണ്. ഏൽപ്പിച്ചുകൊടുത്ത നിയമനിർമ്മാണാധികാരം, അതിനാൽ, സാധാരണ സ്വഭാവത്തോടുകൂടിയതാണ്.

പി. കെ. ഗുരുദാസൻ.